**Введение.**

##### Трудовые ресурсы предприятия являются главным ресурсом каждого предприятия, от качества и эффективности использования которого во многом зависят результаты деятельности предприятия и его конкурентоспособность. Трудовые ресурсы приводят в движение материально вещественные элементы производства, создают продукт, стоимость и прибавочный продукт в форме прибыли. Тема моей курсовой работы «Кадры организации и производительность труда». На любом предприятии персонал – это одно из главных условий развития всего предприятия. Успешное развитие напрямую зависит от квалификации, профессиональности, работоспособности и компетентности работников.

Цель курсовой работы: познакомиться с кадрами предприятия, и изучить, как профессионально квалификационная структура персонала влияет на производительность труда, а также другие вопросы, касающиеся данной темы.

Рынок труда представляет собой важную сферу рыночных отношений. В сделке по поводу купли - продажи рабочей силы учитывают две стороны: с одной стороны, работодатели, их целью является приобретение личного фактора труда, без которого производство не может функционировать. С другой стороны – члены общества, не обладающие средствами производства и в силу этого вынужденные наниматься на работу, продавать свою способность к труду, свое участие в труде. Эта часть населения страны составляет 90% – люди, работающие в промышленности, строительстве, сельском хозяйстве, лица, занятые в основном физическим трудом, с непосредственным использованием машин и другой техники. Большую часть населения составляют наемные работники, для повышения производительности труда необходимо обеспечить работников стабильной заработной платой. Не удивительно, что во многих крестьянских хозяйствах большая текучесть кадров, ведь заработная плата работника сельского хозяйства почти в три раза ниже зарплаты работника промышленности. Поэтому многие деревенские жители стремятся переехать в город. В городе также встречается проблема трудоустройства, сейчас для того чтобы устроиться на престижную и прибыльную работу необходимо иметь высшее образование и стаж работы не менее трех лет, с этими трудностями в основном сталкиваются студенты, не имеющие стажа работы после окончания учебного заведения.

Изучая данную тему, я смогу узнать обеспеченность кадрами предприятия, движение кадров, требуются ли предприятию молодые специалисты и другие вопросы. В курсовой работе представлены показатели наличия и использования кадров на предприятии, и рассмотрены такие вопросы как: профессионально-квалификационная структура персонала, производительность труда, правильно ли на предприятии используется рабочее время. Задача курсовой работы изучить и предложить пути повышения производительности труда.

***I. Теоретическое обоснование темы.***

* 1. ***Рынок труда и особенности его функционирования в сельском хозяйстве***.

Рынок труда является составной частью рыночного механизма наряду с рынком потребительских товаров, средств производства, инвестиционным и финансово-кредитным рынкам. Его развитие невозможно без функционирования рыночной экономики в целом.

Рынок труда представляет собой сложную систему отношений в процессе обмена индивидуальной способности к труду на фонд жизненных средств для воспроизводства рабочей силы. Под рынком труда следует понимать рынок рабочей силы, так как сам по себе труд это не товар, а следовательно, объектом рыночных отношений быть не может. Формирование рынка рабочей силы означает появление на товарном рынке свободного рабочего, располагающего рабочей силой как товаром.

Существование и функционирование полноценного, конкурентного рынка труда предполагает выполнения ряда условий:

- множество независимых субъектов, представляющих сторону спроса и сторону предложения на рынке труда;

- рыночная мотивация поведения экономических субъектов на рынке труда;

- экономическая свобода выбора для субъектов на рынках труда;

- общая конкурентная среда в экономике страны.

Рынок труда, как и все другие рынки, действует на основе ценового равновесия. Равновесная цена, которая отвечает общественной оценке рабочей силы, устанавливается на уровне соответствующему предельной производительности труда с условиями предложения услуг рабочей силы. Равновесной цене труда должен соответствовать такой уровень заработной платы, который обеспечивает возможность существования рабочей силы и близкий к физически необходимому минимуму средств.

Рынок труда основывается на категориях спроса и предложения. Спрос определяется общей потребностью в рабочей силе имеющихся в регионе работодателей. Предложения рабочей силы формируется в зависимости от совокупной способности к труду населения конкретного региона.

**Факторы, оказывающие влияние на формирование рынка труда в сельском хозяйстве**

1. Численность экономически активного сельского населения;
2. Сложившийся уровень занятости и структура населения;
3. Специализация и комплектность хозяйства;
4. Обеспеченность предприятий сырьевой базой, материально-техническими ресурсами;
5. Уровень, динамика и эффективность производства;
6. Инвестиционная активность предприятий;
7. Привлекательность территорий и развитие социальной инфраструктуры;
8. Поддержка предприятий государственными органами.

Спрос на рабочую силу определятся совокупностью таких факторов, как наличие рабочих мест; структурными изменениями в экономике страны; инвестиционным потенциалом и его воспроизводственной структурой. В свою очередь предложение рабочей силы зависит от наличия численности трудоспособного населения, демографических условий наемного рабочего или предпринимателя; фонд жизненных средств и соотношения денежных доходов, влияющих на мотивацию труда; социально-экономических условий развития рабочей силы и финансовых возможностей общества.

*Сегментация рынка труда.* Рынок труда имеет особую сегментацию. Суть сегментации на рынке труда состоит в том, что в конкретных отраслях и профессиях отдельные категории работников с ограниченной трудоспособностью не выходят за рамки сегментированного рынка и не составляют конкуренции другим работникам в других сферах занятости. Конкуренция работников осуществляется внутри сегмента рынка. Существует три обособленных сегмента рынка труда: первичный рынок труда, вторичный рынок труда и безработные.

В сегмент первичного рынка труда включаются работники, имеющие высокую заработную плату, хорошие условия труда, стабильную занятость, возможность продвижения по должности, а также обеспечены социальными условиями.

В ином положении находятся непривилегированные группы работников, входящие во вторичный рынок труда. Они частично или полностью лишены многих льгот, иногда ожидают простоя производства и кратковременной подготовки, в этой группе чаще всего происходит сокращение и увольнение работников. Данный сегмент рынка труда состоит из постоянных работников, трудящихся в режиме полной занятости, а также из привлеченных работников

Безработными считаются граждане в трудоспособном возрасте, которые не имеют соответствующей работы и заработка, зарегистрированные в службе занятости в целях поиска подходящей работы, а также те, кто ищет работу и готов к ней приступить

Сегментация рынка труда подразделяется по:

* формам собственности (альтернативные формы занятости)
* фондоемкости и трудоемкости производства
* особенностями технологии производства
* квалификации занятых в производственном процессе
* уровню разделения и обобществления труда
* исторически сложившимся формам организации и стимулирования труда
* традициям в мотивационном поведении работников.

На сегментацию рынка труда оказывают влияние такие факторы, как:

* + образовательный и профессиональный уровень работников
  + дискриминация работников по полу
  + этнические и религиозные особенности
  + дискриминация работников по возрасту.

*Классификация рынков труда в агропромышленном комплексе.* Существует два типа рынка труда: внутренний и внешний. Внутренний рынок базируется на движении кадров внутри предприятия. Появление относительно обособленных внутренних рынков труда диктуется спецификой квалификации, требуемой для данного производства. Предприятие должно вести профессиональную подготовку рабочей силы непосредственно на рабочих местах. В рамках внутренних рынков условия труда и его оплата регулируются административными правилами.

Внешний рынок труда отвечает потребностям циклического развития производства, а внутренний рынок соответствует структурным изменениям в экономике.

Национальный рынок труда формируется на основе взаимодействия региональных рынков. Региональный рынок в свою очередь состоит из местных рынков труда, соответствующих территориальному делению области, края, региона. Региональная сегментация рынка труда играет решающую роль в формировании предложения рабочей силы, так как воспроизводство её осуществляется преимущественно на конкретной территории. Предложение труда формируется в зависимости от социально-демографической структуры населения, структуры занятости общественно-полезной деятельностью, профессионально-квалификационной структуры наемной рабочей силы. На спрос на труд оказывает влияние природно-сырьевые условия, регионально-экономические особенности, ускорение НТП, инвестиционная и социальная политика.

Таблица 1

**Затраты в чел/час на 1ц**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п |  | Базисный год | | | Отчетный год | | |
|  | Вид продукции | количество продукции | чел/час,тыс. | чел/час на 1 ц | количество продукции | чел/час, тыс. | чел/час на 1ц |
| *Растениеводство* | | | | | | | |
| 1 | Зерновые | 13767 | 17 | 1,23 | 12390 | 14 | 1,12 |
| 2 | Овощи | 38832 | 18,2 | 4,69 | 30485 | 135 | 4,42 |
| 3 | Плоды | 15778 | 78 | 4,94 | 4254 | 34 | 7,99 |
| 4 | Виноград | 32615 | 241 | 7,38 | 46272 | 277 | 5,98 |
| 5 | Картофель | 827 | 4 | 4,83 | 1399 | 5 | 3,57 |
| 6 | Бахчевые | 3858 | 9 | 2,33 | 3790 | 10 | 2,6 |
| 7 | Кукуруза | 19215 | 27 | 1,4 | 22552 | 24 | 1,06 |
| 8 | Кукуруза на силос | 40660 | 16 | 0,39 | 61409 | 5 | 0,08 |
| 9 | Сено многолетних трав | 5083 | 3 | 0,59 | 10286 | 4 | 0,39 |
| 10 | Сено однолетних трав | 4996 | 4,4 | 0,88 | 2816 | 3 | 1,06 |
| 11 | Корнеплоды | 26896 | 22 | 0,81 | 28152 | 14 | 0,5 |
| *Животноводство* | | | | | | | |
| 1 | Молоко | 27552 | 104 | 3,77 | 27083 | 125 | 4,61 |
| 2 | Прирост КРС | 1470 | 19 | 12,92 | 1561 | 19 | 12,17 |
| 3 | Прирост свиней | 1406 | 38 | 27,03 | 1217 | 26 | 21,36 |
| 4 | Прирост птиц | 91 | 3 | 32,96 | 8 | 0,2 | 25 |
| 5 | Яйца | 440 | 5 | 11,36 | 682 | 5 | 7,33 |

Вывод: делая вывод и анализируя данную таблицу, можно увидеть, что в отрасли растениеводства больше всего затрат в чел/часах на 1ц продукции было по винограду в базисном году 7,38чел/час, а в отчетном году 5,98чел/час, затем идут плоды 4,94чел/час в базисном году и 7,99чел/час в отчетном году. Затраты труда в чел/час по овощам в базисном году составили 4,69чел/час, в отчетном году - 4,42чел/час, по зерновым – в базисном году 1,23чел/час, в отчетном году - 1,12чел/час, по картофелю – в базисном году 4,83чел/час, а в отчетном году – 3,57 чел/час, по бахчевым – в базисном году 2,33 чел/час, в отчетном году – 2,6чел/час, по кукурузе – в базисном году 1,4чел/час, в отчетном году – 1,06 чел/час, по кукурузе на силос – в базисном году 0,39 чел/час, в отчетном году- 0,08 чел/час. Затраты в человеко-часах на 1ц продукции по сену многолетних трав в базисном году составили 0,59чел/час, в отчетном году – 0,39чел/час, по сену однолетних трав в базисном году – 0,88чел/час, в отчетном году – 1,06чел/час, по корнеплодам в базисном году – 0,81чел/час, в отчетном году – 0,5чел/час. В отрасли животноводства затраты в чел/час на 1ц продукции по молоку составили в базисном году 3,77чел/час, в отчетном году – 4,61, по приросту КРС в базисном году – 12,92чел/час, в отчетном году – 12,17чел/час, по приросту свиней в базисном году – 27,03чел/час, в отчетном году – 21,36чел/час, по приросту птицы в базисном году – 32,96чел/час, в отчетном году – 25чел/час, по яйцам в базисном году – 11,36чел/час, в отчетном году – 7,33чел/час. На затраты труда в человеко-часах влияет стоимость валовой продукции и количество среднегодовых работников. Чем больше чел/часов, тем ниже уровень механизации в хозяйстве.

* 1. ***Производительность труда.***

Рост производства продукции сельского хозяйства может быть достигнут либо за счет увеличения количества применяемых ресурсов, либо за счет повышения эффективности их использования. Важная роль в этой связи отводится рациональному использованию трудовых ресурсов. Основной экономической категорией, которая характеризует эффективность использования трудовых ресурсов, является производительность труда. Она выражает связь между объемом производства и затратами труда.

Под производительность труда понимают результативность конкретного труда, эффективность целесообразной производственной деятельности человека в течении определенного рабочего времени. Это соотношение между количеством произведенной продукции и рабочем временем, затраченного на ее производство. Производительность труда представляет собой способность конкретного труда человека производить определенное количество потребительных стоимостей в единицу рабочего времени. Чем больше производится продукции в единицу рабочего времени или, чем меньше затрачивается времени на производство единицы продукции, тем выше его производительность труда. Повышение производительности труда является наиболее актуальной проблемой, от которой зависят темпы расширенного воспроизводства в сельском хозяйстве и полное удовлетворение потребностей населения в его продукции. Под повышением производительности труда понимается всякое изменение в процессе труда, направленное на сокращение рабочего времени, необходимого для производства данной продукции. Рост производительности труда является всеобщим законом, свойственным всем общественно-экономическим формациям. Закон непрерывного повышения производительности труда общий для всех отраслей народного хозяйства. Однако в сельском хозяйстве он имеет особые формы проявления. Это связано с влиянием на уровень производительности труда природных условий и социальной структурой отрасли. В общественных хозяйствах (колхозах, совхозах, акционерных обществах, коллективных хозяйствах и др.) более высокий уровень энерговооруженности, чем в личных подсобных хозяйствах, где почти все сельскохозяйственные работы выполняются в ручную. Здесь соответственно и ниже уровень производительности труда по сравнению с общественными хозяйствами.

При производстве продукции затрачивается как живой, так и прошлый, овеществленный в средствах производства, материалах и др. труд и перенесенный на новый продукт конкретным трудом. Живой труд приводит в движение созданные в прошлом времени средства производства. Он является единственным создателем новых потребительных стоимостей. Труд как процесс всегда является живым. Но, когда процесс труда завершен и продукт труда вышел за его пределы, весь воплощенный в продукте труда представляет овеществленный (прошлый) труд. Овеществленный труд включает в себя труд работников промышленности, воплощенный в машинах, оборудовании, минеральных удобрениях, а также труд работников сельского хозяйства, затраченный на предыдущих этапах производства и овеществленный в семенах, кормах, других средствах и предметах труда сельскохозяйственного происхождения. Овеществленный сельскохозяйственный труд по сравнению с овеществленным промышленным трудом обладает меньшей эффективностью, поскольку последний играет важную роль техническом оснащении сельского хозяйства. Труд, затраченный на предшествующих этапах и на конечной стадии производства, представляет собой совокупный труд. Он создает стоимость конкретного продукта, а труд, затраченный на конечном этапе производства, создает новую стоимость продукта. В этой связи следует различать показатели эффективности затрат всего труда (совокупного) и показатели эффективности затрат только вновь присоединенного (живого) труда. Экономическая сущность повышения производительности труда состоит в том, что при производстве продукта доля живого труда сокращается, а доля пошлого (овеществленного) труда возрастает, но увеличивается таким образом, что общая сумма труда на производство продукта уменьшается. При этом количество живого труда сокращается больше, чем увеличивается количество прошлого (овеществленного) труда. Учет совокупных затрат труда в рабочем времени является основой для определения стоимости сельскохозяйственной продукции, так как стоимость товара определяется исключительно содержащим в нем рабочим временем.

Если экономия одних элементов затрат поглощается увеличением других, то роста производительности труда не происходит. Другими словами, если производство конкретной машины стоит такого же количества труда, какое сберегается от ее применения, то происходит простое перемещение труда. Общая сумма труда, необходимого для производства товара не уменьшается, а следовательно роста производительности труда не происходит. Соотношение между живым и прошлым трудом изменяется с повышением технической вооруженности. Для определения роста производительности труда и выявления экономии рабочего времени необходимо учитывать затраты всего совокупного труда в рабочем времени. Такой учет общественных затрат труда в рабочем времени является базой для определения стоимости сельскохозяйственной продукции. Это имеет исключительно важное значение для установления межотраслевых и зональных пропорций, оценки и выявления экономической эффективности НТП в отраслях сельского хозяйства. В процессе производства продукции земледелия на долю прошлого труда приходится около 67%, а живой труд занимает 33%. С внедрением в производство достижений НТП соотношение затрат прошлого и живого труда изменяется в сторону увеличения затрат овеществленного и уменьшения живого труда.

Таблица 2

**Производительность труда (т*.р.)***

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Показатели | Базисный год | Отчетный год | Отчетный в % к базисному | Отклонения ( +, - ) |
| 1 | Стоимость ВП растениеводства и животноводства, т.р. | 7908 | 8251 | 104,34 | 343 |
| 2 | Количество работников | 713 | 710 | 99,58 | -3 |
| 3 | Отработано чел/часов по предприятию, тыс. чел/час. | 1568 | 1492 | 95,15 | -76 |
|  | в том числе |  |  |  |  |
| а | растениеводстве | 1311 | 1214 | 92,6 | -97 |
| б | животноводстве | 257 | 278 | 108,17 | 21 |
| 4 | Произведено ВП т.р. |  |  |  |  |
| а | на 1 работника | 11,09 | 11,62 | 104,78 | 0,53 |
| б | на 1 чел/час | 5,04 | 5,53 | 109,72 | 0,49 |
| в | растениеводстве | 4,5 | 5,11 | 113,55 | 0,61 |
| г | животноводстве | 7,8 | 7,34 | 94,1 | -0,46 |

Вывод к таблице №2: анализируя данную таблицу можно видеть, что стоимость валовой продукции хозяйства в отчетном году увеличилась на 4,34%, т.е. на 343т.р. за счет увеличения производства ВП на 1 работника на 4,78% (на 0,53 т.р.) и увеличения производства ВП на 1чел/час на 9,72%. Количество работников в отчетном году уменьшилось по сравнению с базисным годом на 3 человека, что в процентном соотношении составляет 0,42% за счет увеличения производства ВП на 1 работника на 4,78%. Количество человеко-часов, отработанных по предприятию в отчетном году по сравнению с базисным годом уменьшилось на 4,85% за счет увеличения стоимости ВП на 4,34% или 343т.р. и уменьшения количества работников на 3 человека или 0,53%; в растениеводстве количество отработанных чел/час уменьшилось в отчетном году на 7,4% или на 97тыс. чел/час по сравнению с базисным за счет увеличения стоимости ВП на 4,34% и увеличения производства ВП в растениеводстве на 13,55% или на 0,61т.р.; в животноводстве количество отработанных чел/час увеличилось на 8,17% или 21 тыс. чел/час. в отчетном году по сравнению с базисным годом за счет увеличения стоимости ВП на 4,34% и уменьшения производства ВП в животноводстве на 5,9% или 0,46т.р. Производство ВП в расчете на 1 чел/час увеличилось на 9,72% или на 0,49т.р. в отчетном году по сравнению с базисным за счет увеличения стоимости ВП на 4,34% и уменьшения количества отработанных чел/часов на 4,85%.

***1.3. Обоснование основных показателей деятельности предприятия.***

Таблица 3

**Выполнение плана производства основных видов продукции**.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Продукция | Базисный год | | Отчетный год | | Процент выполнения плана | | Отклонения (+ -) | |
| План | Факт | План | Факт | Б | О | Б | О |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| *Растениеводство* | | | | | | | | | |
| 1 | Зерновые | 13000 | 13767 | 12100 | 12390 | 105,9 | 102,4 | 767 | 290 |
| 2 | Плоды | 17737 | 15778 | 5900 | 4254 | 88,95 | 72,1 | -1959 | -1646 |
| 3 | Картофель | 922 | 827 | 1300 | 1399 | 89,67 | 107,61 | -95 | 99 |
| 4 | Овощи | 39776 | 38832 | 30000 | 30485 | 97,63 | 101,62 | -944 | 485 |
| 5 | Кукуруза | 19000 | 19215 | 20000 | 22552 | 101,13 | 112,76 | 215 | 2552 |
| 6 | Бахчевые | 3800 | 3858 | 3700 | 3790 | 101,53 | 102,43 | 58 | 90 |
| 7 | Виноград | 30000 | 32615 | 50000 | 46272 | 108,72 | 92,54 | 2615 | -3728 |
| 8 | Сено многолетних трав | 5000 | 5083 | 10000 | 10286 | 101,66 | 102,86 | 83 | 286 |
| 9 | Сено однолетних трав | 5000 | 4996 | 2816 | 2816 | 99,92 | 100 | -4 | - |
| 10 | Кукуруза на силос | 30900 | 40660 | 60000 | 61409 | 131,58 | 102,35 | 9760 | 1409 |
| 11 | Корнеплоды | 26346 | 26896 | 25000 | 28152 | 102,09 | 112,6 | 550 | 3152 |
| *Животноводство* | | | | | | | | | |
| 1 | Молоко | 27000 | 27552 | 27000 | 27083 | 102,04 | 100,31 | 552 | 83 |
| 2 | Прирост КРС | 1500 | 1470 | 1500 | 1561 | 98 | 104,1 | -30 | 61 |
| 3 | Прирост свиней | 1400 | 1406 | 1300 | 1217 | 100,43 | 93,61 | 6 | -83 |
| 4 | Прирост птицы | 90 | 91 | 8 | 8 | 101,11 | 100 | 1 | - |
| 5 | Яйца | 400 | 440 | 600 | 682 | 110 | 113,67 | 40 | 82 |

Вывод к таблице №3: анализируя данную таблицу можно видеть, что в отрасли растениеводства план по зерновым культурам в отчетном году был перевыполнен на 2,4%,т.,а в базисном году на 5,9%; план был выполнен в отчетном году на 290ц больше, чем требовалось, а в базисном году - на 767ц больше собрали зерновых. По плодам план не был выполнен на 11,05% или на 1959ц в базисном году и в отчетном году на 27,9% или 1646ц. По картофелю в отчетном году план был перевыполнен на 7,61% или на 99ц; в базисном году план был не выполнен на 10,33% или на 95ц. По овощам в отчетном году план был перевыполнен на 1,62% или на 485ц; в базисном году не был выполнен на 2,37% или на 944ц. По кукурузе план в отчетном году план был перевыполнен на 12,76% или на 2552ц, а в базисном году план был перевыполнен на1,13% или 215ц. По бахчевым план был перевыполнен в отчетном году на 2,43% или на 90ц, а в базисном году на 1,53% или на 58ц. По винограду в отчетном году план был недовыполнен на 7,46% или на 3728ц, а в базисном году план был перевыполнен на 8,72% или на 2615ц. По сену многолетних трав в отчетном году план был перевыполнен на 2,86% или на 286ц, а в базисном году план был перевыполнен на 1,66% или 83ц. По сену однолетних трав в отчетном году план был выполнен на 100%, а в базисном году недовыполнен на 0,08% или на 4ц. По кукурузе на силос в отчетном году план был перевыполнен на 2,35% или на 1409ц, а в базисном году план был перевыполнен на 31,58% или на 9760ц. По корнеплодам в отчетном году план был перевыполнен на 12,6% или на 3152ц, в базисном году план был перевыполнен на 2,09% или 550ц. В отрасли животноводства в отчетном году план производства молока был перевыполнен на 0,31% или 83ц, в базисном году план производства молока был перевыполнен на 2,04% или 552ц. План по приросту КРС в отчетном году был перевыполнен на 4,1%, в базисном году недовыполнен на 2%. План по приросту свиней в отчетном году был недовыполнен на 6,39%, в базисном году был перевыполнен на 0,43%. План приросту птицы был выполнен в отчетном году на 100%, а в базисном году был перевыполнен на 1,11%. План по производству яиц в отчетном году был перевыполнен на 13,67%, в базисном году - на 10%. На процент выполнения плана в хозяйстве влияет ряд условий, например, уровень механизации, количество работников, климат и др.

Таблица 4

**Урожайность сельскохозяйственных культур**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование культур | Базисный год | Отчетный год | Отчетный в % к базисному | Отклонения + - |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1 | Зерновые | 54,3 | 44,3 | 81,58 | -10 |
| 2 | Сено многолетних трав | 113 | 109,4 | 96,81 | -3,6 |
| 3 | Овощи | 353 | 293,1 | 83,03 | -59,9 |
| 4 | Плоды | 213,3 | 104,2 | 48,85 | -109,1 |
| 5 | Виноград | 101,3 | 135,3 | 133,56 | 34 |
| 6 | Кукуруза на зерно | 61,2 | 73,7 | 120,42 | 12,5 |
| 7 | Картофель | 82,7 | 127,2 | 153,8 | 44,5 |
| 8 | Бахчевые | 96,4 | 126,3 | 131,02 | 29,9 |
| 9 | Корнеплоды | 1075 | 1407,6 | 130,94 | 332,6 |
| 10 | Сено однолетних трав | 100 | 85,3 | 85,3 | -14,7 |
| 11 | Кукуруза на силос | 369,6 | 409,4 | 110,77 | 39,8 |

Вывод: проведя необходимые вычисления и проанализировав полученные данные в таблице, можно увидеть, что урожайность зерновых в отчетном году уменьшилась по сравнению с базисным годом на 18,42%, в отчетном году получили на 10ц зерновых меньше, чем в базисном. Урожайность сена многолетних трав тоже уменьшилась в отчетном году по сравнению с базисным на 3,6ц, т.е. на 3,19%. Урожайность овощей уменьшилась на 16,97% в отчетном году по сравнению с базисным, в базисном году хозяйством было получено на 59,9ц овощей больше, чем в отчетном. Урожайность плодов в отчетном году уменьшилась по сравнению с базисным на 51,15%, в отчетном году получили на 109,1ц плодов меньше, чем в базисном. Урожайность винограда в отчетном году увеличилась на 33,56% по сравнению с базисным в результате того, что в отчетном году собрали на 34ц больше, чем в базисном. Урожайность кукурузы на зерно увеличилась в отчетном году по сравнению с базисным на 20,42% так как в отчетном году получили кукурузы на 12,5ц больше. Урожайность картофеля в отчетном году увеличилась на 53,8% по сравнению с базисным, в отчетном году получили на 44,5ц больше. Урожайность бахчевых в отчетном году тоже увеличилась на 31,02%, т.е. было получено на 29,9ц больше по сравнению с базисным. Урожайность корнеплодов в отчетном году увеличилась по сравнению с базисным на 30,94%, в отчетном году собрали корнеплодов на 332,6ц больше, чем в базисном. Урожайность сена однолетних трав уменьшилась в отчетном по сравнению с базисным на 14,7%. Урожайность кукурузы на силос в отчетном году увеличилась по сравнению с базисным годом на 10,77% в результате того, что было собрано кукурузы на силос на 39,8ц больше в отчетном году, чем в базисном году. На урожайность сельскохозяйственных культур влияет уровень механизации сельскохозяйственного предприятия, климатические условия, площадь земельных угодий и ряд других факторов.

Таблица 5

**Продуктивность животных**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Показатели | Базисный год | Отчетный год | Отчетный в % к базисному | Отклонения + - |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1 | Удой молока на 1 фуражную корову в год, кг | 5131 | 5100 | 99,39 | -31 |
| 2 | Среднесуточный прирост КРС, г | 556 | 515 | 92,62 | -41 |
| 3 | Среднесуточный прирост свиней, г | 333 | 286 | 85,88 | -47 |
| 4 | Среднесуточный прирост птицы, г | 8 | 0,5 | 6,25 | -7,5 |
| 5 | Яйценоскость, шт | 147 | 172 | 117 | 25 |

Вывод: выполнив необходимые вычисления и проанализировав данную таблицу, можно сделать вывод, что удой молока на 1 фуражную корову в год в отчетном году уменьшился по сравнению с базисным годом на 31 кг из-за того, что продуктивность стала на 0,61% меньше в отчетном году. На продуктивность коров влияет количество животных и количество продукции, полученной от них. Среднесуточный прирост КРС в отчетном году уменьшился по сравнению с базисным на 41г, за счет этого продуктивность КРС снизилась в отчетном году на 7,38% по сравнению с базисным. На среднесуточный прирост животных влияет валовой прирост и количество кормодней. Среднесуточный прирост свиней отчетном году уменьшился по сравнению с базисным на 47г, из-за этого продуктивность свиней снизилась на 14,12%. Среднесуточный прирост птицы снизился в отчетном году по сравнению с базисным на 7,5г, из-за этого продуктивность птицы уменьшилась на 93,75%. Яйценоскость в отчетном году увеличилась на 25шт, что увеличило продуктивность на 17%. Яйценоскость зависит от выхода яиц и количества кур несушек.

Таблица 6

**Себестоимость основных видов сельскохозяйственной продукции, 1ц.**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование видов продукции | Базисный год | Отчетный год | Отчетный в % к базисному | Отклонения + - |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Растениеводство | | | | | |
| 1 | Зерновые | 8,14 | 8,31 | 102,09 | 0,17 |
| 2 | Плоды | 23,96 | 16,22 | 67,7 | -7,74 |
| 3 | Картофель | 18,14 | 18,58 | 102,42 | 0,44 |
| 4 | Овощи | 17,77 | 17,62 | 99,15 | -0,15 |
| 5 | Кукуруза | 10,2 | 8,38 | 82,16 | -1,82 |
| 6 | Бахчевые | 3,37 | 7,38 | 219 | 4,01 |
| 7 | Виноград | 22,66 | 23,79 | 104,99 | 1,13 |
| 8 | Сено многолетних трав | 5,25 | 4,28 | 81,52 | -0,97 |
| 9 | Сено однолетних трав | 5,55 | 7,1 | 127,93 | 1,55 |
| 10 | Корнеплоды | 1,93 | 2,66 | 137,82 | 0,73 |
| 11 | Кукуруза на силос | 1,35 | 0,64 | 47,41 | -0,71 |
| Животноводство | | | | | |
| 1 | Молоко | 23,95 | 25,92 | 108,22 | 1,97 |
| 2 | Прирост КРС | 178,23 | 243,43 | 136,58 | 65,2 |
| 3 | Прирост свиней | 145,56 | 159,9 | 109,85 | 14,34 |
| 4 | Прирост птиц | 252,75 | 250 | 98,91 | -2,75 |
| 5 | Яйца | 75 | 67,44 | 89,92 | -7,56 |

Вывод: анализируя данную таблицу, можно увидеть, что в отрасли растениеводства себестоимость зерновых культур увеличилась на 2,09% или на 0,17т.р. в отчетном году по сравнению с базисным; себестоимость плодов уменьшилась в отчетном году уменьшилась на 32,3% или на 7,74т.р. Себестоимость картофеля увеличилась на 2,42% или на 0,44т.р. в отчетном году по сравнению с базисным; себестоимость овощей уменьшилась на 0,85% или на 0,15т.р., себестоимость кукурузы уменьшилась на 17,84% или на 1,82т.р. в отчетном году по сравнению базисным годом. Себестоимость бахчевых увеличилась в 2 раза или на 4,01т.р., также и себестоимость винограда увеличилась на 4,99% или на 1,13т.р. в отчетном году по сравнению с базисным годом. Также себестоимость увеличилась и по следующим видам культур: сена однолетних трав на 27,93% или 1,55т.р., корнеплодов на 37,82% или 0,73т.р. в отчетном году по сравнению с базисным годом. Себестоимость сена многолетних трав уменьшилась на 18,48% или 0,97т.р. и себестоимость кукурузы на силос тоже уменьшилась на 52,59% или 0,71т.р. в отчетном году по сравнению с базисным годом. В отрасли животноводства себестоимость молока увеличилась на 8,22% или на 1,97т.р., себестоимость прироста КРС увеличилась на 36,58% или на 65,2т.р., себестоимость прироста свиней увеличилась на 9,85% или на 14,34т.р. в отчетном году по сравнению с базисным годом. А себестоимость прироста птиц уменьшилась на 1,09% или на 2,75т.р., себестоимость яиц тоже уменьшилась на 10,08% или на 7,56т.р. в отчетном году по сравнению с базисным годом. На себестоимость продукции влияет количество продукции и затраты на ее производство, чем больше себестоимость, тем хуже для хозяйства, так как больше расходов.

Таблица 7

**Производительность труда**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Показатели | Базисный год | Отчетный год | Отчетный в % к базисному |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| **1** | Стоимостные показатели |  |  |  |
|  | Выход ВП руб. на |  |  |  |
| а | 1 среднегодового работника руб. | 11,09 | 11,62 | 104,78 |
| б | на 1 человеко-час руб. | 5,04 | 5,53 | 109,72 |
|  | в том числе по отраслям |  |  |  |
| а | в растениеводстве руб. | 4,5 | 5,11 | 113,55 |
| б | в животноводстве руб. | 7,8 | 7,34 | 94,1 |
|  | Натуральные показатели |  |  |  |
| **2** | Затраты труда в человеко-часах на 1 ц продукции |  |  |  |
| Растениеводство | | | | |
| 1 | Зерновые | 1,23 | 1,12 | 91,05 |
| 2 | Плоды | 4,94 | 7,99 | 161,74 |
| 3 | Картофель | 4,83 | 3,57 | 73,91 |
| 4 | Овощи | 4,69 | 4,42 | 94,24 |
| 5 | Кукуруза | 1,4 | 1,06 | 75,71 |
| 6 | Бахчевые | 2,33 | 2,6 | 111,58 |
| 7 | Виноград | 7,38 | 5,98 | 81,02 |
| 8 | Сено многолетних трав | 0,59 | 0,39 | 66,1 |
| 9 | Сено однолетних трав | 0,88 | 1,06 | 120,45 |
| 10 | Корнеплоды | 0,81 | 0,5 | 61,72 |
| 11 | Кукуруза на силос | 0,39 | 0,08 | 20,51 |
| Животноводство | | | | |
| 1 | Молоко | 3,77 | 4,61 | 122,28 |
| 2 | Прирост КРС | 12,92 | 12,17 | 94,19 |
| 3 | Прирост свиней | 27,03 | 21,36 | 79,02 |
| 4 | Прирост птиц | 32,96 | 25 | 75,84 |
| 5 | Яйца | 11,36 | 7,33 | 64,52 |

Вывод к таблице №7: анализируя данную таблицу, можно увидеть, что выход ВП на 1 среднегодового работника увеличился на 4,78%, а на 1 чел/час на 9,72% в отчетном году по сравнению с базисным годом. Выход ВП в растениеводстве увеличился на 13,55 %, а в животноводстве уменьшился на 5,9% в отчетном году по сравнению с базисным годом. Количество отработанных чел/час на зерновые культуры уменьшилось на 8,95%, в плоды увеличилось на 61,74% в отчетном году по сравнению с базисным годом. Количество отработанных чел/час на картофель уменьшилось на 26,09%, овощи- на 5,76%, кукурузу – на 24,29% в отчетном году по сравнению с базисным годом. Затраты труда в чел/часах на сено однолетних трав и бахчевые увеличились соответственно на 20,45% и 11,58% в отчетном году по сравнению с базисным годом. Затраты труда в чел/час на виноград, сено многолетних трав, корнеплоды и кукурузу на силос уменьшились соответственно на 18,98%, 33,9%, 38,28% и 79,49% в отчетном году по сравнению с базисным годом. В отрасли животноводства затраты труда в чел/час на молоко увеличились в отчетном году на 22,28% по сравнению с базисным. Затраты труда в чел/час уменьшились на прирост КРС на 5,81%, на прирост свиней – на 20,98%, на прирост птиц – на 24,16%, на яйца – 35,48% в отчетном году по сравнению с базисным годом. Большое количество человеко-часов о низком уровне механизации сельскохозяйственного предприятия.

Таблица 8

**Прибыль и рентабельность**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Показатели | Базисный год | Отчетный год | Отчетный в % к базисному |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Прибыль всего тыс. руб. | 2812 | 4250 | 151,14 |
| а | на 100 га с/х угодий, руб. | 118 | 178 | 150,84 |
| б | на 1 работника | 394 | 598,6 | 151,92 |
| 2 | Уровень рентабельности по себестоимости продукции в % | 55,12 | 79,24 | 143,75 |
| 3 | Рентабельность продаж % | 35,02 | 44,61 | 127,38 |
| 4 | Норма прибыли | 18,95 | 26,11 | 137,78 |

Вывод: проанализировав данные в полученной таблице можно сделать вывод, что прибыль на 100 га с/х угодий увеличилась в отчетном году по сравнению с базисным на 50,84% за счет увеличения общей прибыли по хозяйству на 51,14% в отчетном году по сравнению с базисным; прибыль на 1 работника также увеличилась в отчетном году по сравнению с базисным на 51,92% , она зависит от прибыли и от количества работников. Уровень рентабельности по себестоимости продукции увеличился в отчетном году по сравнению с базисным на 43,75% за счет увеличения прибыли на 51,14% и снижения себестоимости. Рентабельность продаж увеличилась в отчетном году по сравнению с базисным на 27,38%, она зависит от денежной выручки предприятия и прибыли. Норма прибыли в отчетном году увеличилась на 37,78% по сравнению с базисным годом за счет увеличения прибыли на 51,14%, норма прибыли зависит от прибыли предприятия и стоимости основных и оборотных фондов. В целом предприятие оказалось в отчетном году более прибыльным и рентабельным по сравнению с базисным годом.

***II. Трудовые ресурсы организации и производительность труда*.**

**2.1. Планирование кадров и их подбор.**

Планирование кадров призвано ответить на следующие вопросы:

* какое количество персонала и какой квалификации требуется?
* когда, в какой период времени?
* где, на каком участке производства?
* по какой цене?

Потребность в кадрах планируется раздельно по группам и категориям работающих. При планировании численности персонала на предприятии различают явочный и списочный состав.

*Списочный состав* работников организации представляет собой всех принятых на постоянную и временную работу, связанную с основной и неосновной деятельностью предприятия, на срок – один день и более. Списочный состав *включает*: фактически работающих, находящихся в простое и отсутствующих по каким-либо причинам (ежегодные отпуска, служебные командировки, болезнь, выполнение государственных и общественных обязанностей, декретный отпуск и др.)

*Явочный состав –* количество работников списочного состава, явившихся на работу. Разница между явочным и списочным составом предприятия характеризует количество целодневных простев (болезни, командировки, отпуска и т.д.)

*Основная задача планирования кадров –* обеспечение реализации планов предприятия с точки зрения человеческого фактора – рабочей силы – ее численности, квалификации, производительности, издержек на найм. Ошибки в планировании персонала дорого обходятся организациям и могут привести к потере ценных ресурсов.

Поскольку организация является открытой социальной системой, то используемые потребности в рабочей силе возникают под воздействием двух групп факторов: внешних и внутренних.

К *внешним факторам* можно отнести конъюнктуру рынка, структуру рынка, конкуренцию, социально-экономическое положение в стране и т.д.

К *внутренним факторам* относится уровень технологии, уровень организации труда, простои, изменение программы и др.

Современные организации используют различные методы прогнозирования потребностей в персонале: экстраполяция, скорректированная экстраполяция, метод экспертных оценок, компьютерные модели. Выбор методов планирования обуславливается спецификой организации: видом деятельности, размером, финансовым состоянием, организационной культурой.

В отечественной и зарубежной практике планирования различают текущую потребность в кадрах и перспективную.

*Текущая потребность* определяется рамками одного года, а *перспективная* – более длительными сроками. Процесс планирования осуществляется поэтапно: оценка наличных ресурсов, оценка будущих потребностей и разработка программы удовлетворения будущих потребностей.

Исходными данными при планировании численности кадрового состава служат производственная программа, штатное расписание, план проведения организационно-технических мероприятий, движение кадров, текучесть, бюджет рабочего времени.

Предприятия должны стремиться к установлению оптимальной численности работающих, чтобы обеспечить минимальные затраты живого труда.

Большое значение при расчетах численности имеет определение баланса рабочего времени. Он составляется по предприятию в целом, по цеху, участку, иногда для каждой группы рабочих. Целью определения баланса рабочего времени является установление эффективного полезного фонда времени одного работающего в год. Определение численности работников осуществляется различными методами: по трудоемкости, по нормам обслуживания и числу рабочих мест.

Метод расчета по трудоемкости применяется обычно на нормируемых работах. Этим методом определяют численность рабочих по предприятию в целом, по структурным подразделениям, по профессиям и уровням квалификации. Численность определяется путем деления установленного объема работ (в нормо-часах) на полезный (эффективный) фонд времени одного работающего в часах и на процент выполнения норм.

Численность основных производственных рабочих может быть определена также путем деления намечаемого объема продукции в натуральном выражении на планируемую норму выработки этой продукции в расчете на одного рабочего на предприятии.

Численность рабочих-повременщиков определяется на основе норм обслуживания, установленных для отрасли или данного предприятия или числа рабочих мест.

Расчет потребности в специалистах, руководителях и служащих ведется на основе целей деятельности предприятия, структура и схема управления им, перечнем функционально-должностных обязанностей отдельных работников или групп однородных должностей, отраслевых нормативов или нормативов, разработанных самим предприятием.

При определении потребности в специалистах на перспективу и отсутствии детальных планов развития отрасли и производства применяют метод расчета из коэффициента насыщенности специалистами, который исчисляется отношением числа специалистов к объему производства.

Численность руководящего персонала определяется исходя из норм управляемости (оптимальное количество исполнителей, приходящееся на одного руководителя).

Планирование кадров тесно взаимосвязано с их отбором.

Отбор персонала осуществляется из двух источников: внешнего и внутреннего.

Использование внешнего источника предполагает комплектование кадров извне. При этом используются различные средства массовой информации, региональные службы занятости, обращения в учебные заведения.

Одной из форм временного привлечения извне является лизинг персонала. В этом случае заключается договор о предоставлении наемных работников, в основе которого лежит как бы заем работников на определенное время. Работник заключает трудовой договор (контракт) с фирмой, которая направляет его в другую фирму в командировку на определенный срок для того, чтобы обеспечить временную потребность этой фирмы в кадрах.

Большинство предприятий стремится использовать свои внутренние возможности при удовлетворении потребности в кадрах. К ним можно отнести перевод работающих сотрудников на другое место работы, перемещение по служебной лестнице, подготовка рабочих через систему производственно-бригадного обучения. Преимуществом использования внутреннего источника является его экономичность. Передвижение своих работников внутри предприятия всегда дешевле, чем набор новых кадров со стороны. Кроме того, это улучшает моральный климат, усиливает привязанность к предприятию. К недостаткам использования внутреннего источника можно отнести производственную замкнутость, то есть отсутствие притока людей со свежими взглядами, менее широкие возможности выбора.

В рыночной терминологии часто используется термин «вербовка», как особая форма работы с молодыми специалистами. Вербовщики (работники кадровых служб) достаточно много работают со студентами средних и высших учебных заведений с целью привлечения их на свое предприятие (организацию).

Подбор кадров осуществляется на основе определенных принципов и методов. Для каждой должности решающим фактором является квалификация. К характеристикам личного дела относятся автобиография и листок по учету кадров с фотографиями. При анализе этих документов объективное решение о выборе в зависимости от предлагаемой должности может основываться на образовании кандидата, уровне его профессиональных навыков, опыте предшествующей работы, личных качествах, Кандидаты, которые менее подходят или не подходят вовсе, получают отказ, что сокращает число претендентов.

Предварительное собеседование (интервью) имеет своей целью познакомиться с кандидатом, уточнить отдельные вопросы, не отраженные в документах личного дела, составить прогноз возможного использования работника на тех или иных должностях, отразить отдельные аспекты предстоящей работы.

Тестирование как метод оценки кандидата на занимаемую должность считается одним из самых эффективных. Он позволяет сравнительно быстро собрать нужную информацию о кандидате, обеспечивает высокую анонимность и объективность. Тестирование одними и теми же способами ставит всех претендентов в одинаковые условия. Все тесты подразделяются на четыре группы: тесты умственных способностей; тесты навыков и склонностей; профессиональные тесты; тесты индивидуальности.

Наряду с тестированием необходимо применять различные испытания.

Один из видов отборных испытаний – измерение способностей выполнять задачи, связанные с предполагаемой работой. В качестве примера можно привести демонстрацию работы на оборудовании, машинопись и др.

Заключительное собеседование применяется на заключительном этапе проверки кандидатов. Наиболее эффективным является структурированное интервью со стандартизированными записанными вопросами и ответами в виде бланка, в котором содержится ключ к интерпретации ответов и поведения кандидатов в ходе собеседования. Собеседование проводится в индивидуальной форме и направлено на выявление недостатков или отклонений от привычных стереотипов в характере, мотивах поведения.

В странах с развитой рыночной экономикой проведением такого собеседования занимаются интервьюеры высокого класса, специалисты-психологи.

После прохождения всех этапов отбора наиболее подходящий кандидат зачисляется на работу.

Наиболее приемлемой для рыночных условий является форма найма работника на основе контракта, т.е. срочного трудового договора, заключенного письменно. Данная форма позволяет предусмотреть все права и обязанности сторон, конкретизировать отдельные условия применительно к индивидуальному случаю.

В контракте должны быть оговорены следующие условия:

1. место, род и срок деятельности;
2. режим труда и отдыха;
3. техническая обеспеченность труда;
4. обязанности администрации по оплате труда;
5. предоставление социальных льгот;
6. возможности повышения квалификации;
7. ответственность за неисполнение обязанностей по контракту;
8. основания расторжения контракта;
9. порядок рассмотрения трудовых споров.

В контракте могут быть указаны дополнительные условия (испытательный срок, соблюдение коммерческой тайны, предоставление жилплощади и т.п.) и дополнительные льготы (компенсация транспортных расходов, предоставление служебного автомобиля, погашение банковской ссуды и т.п.).

В случаях, не оговоренных в контрактах, стороны должны руководствоваться действующим трудовым законодательством.

***2.2. Состав и структура кадров организации.***

Трудовые ресурсы на предприятии – это объект постоянной заботы со

стороны руководства предприятием. Роль трудовых ресурсов существенно

возрастает в период рыночных отношений. Инвестиционный характер

производства, его высокая наукоемкость, приоритетность вопросов качества

продукции изменили требования к работнику, повысили значимость творческого

отношения к труду и высокого профессионализма. Это привело к существенным

изменениям в принципах, методах и социально-психологических вопросах

управления персоналом на предприятии.

Хорошо подобранный трудовой коллектив - одна из основных задач

предпринимателя. Это должна быть команда единомышленников и партнеров,

способных осознавать, принимать и реализовывать замыслы руководства

предприятия. Только она служит залогом успеха предпринимательской

деятельности, выражения и процветания предприятия.

Трудовые отношения – едва ли не самый сложный аспект работы

предприятия. Гораздо легче справиться с техническими и технологическими

неполадками, чем разрешить конфликтные ситуации , возникающие в коллективе,

где нужно учитывать индивидуальные склонности, личные установки,

психологические предпочтения.

Какие бы технические возможности, организационно – управленческие

преимущества не открывались перед предприятием, оно не начнет работать

эффективно без соответствующего человеческого ресурса. Ведь все в конечно

итоге зависит от людей, от их квалификации, умения и желания работать.

Структуру предприятия нужно рассматривать как составляющую вещественного и

человеческого капитала.

Новые производственные системы состоят не только из совершенных машин

и механизмов, которые практически не делают ошибок. Они включают также и

людей, которые должны работать в тесном взаимодействии, быть готовыми к

выработке и реализации новых идей. Обеспечить тесное взаимодействие

множества людей в ходе решения сложнейших технических производственных

проблем невозможно без глубокой заинтересованности каждого в конечном

результате и сознательного отношения к работе. Именно человеческий капитал,

а не заводы, оборудование и производственные запасы являются краеугольным

камнем конкурентоспособности, экономического роста и эффективности.

Основными аспектами влияния человеческого фактора на повышение

эффективности работы предприятия являются :

- отбор и продвижение кадров,

- подготовка кадров и их непрерывное обучение,

- стабильность и гибкость состава работников,

- совершенствование материальной и моральной оценки труда работников,

На уровне отдельного предприятия вместо термина «Трудовые ресурсы»

чаще всего используются термины «кадры» или «персонал».

Кадры предприятия – это совокупность работников различных

профессионально – квалификационных групп, занятых на предприятии и входящих

в его списочный состав. В списочный состав включаются все работники,

принятые на работу, связанную как с основной, так и с не основной его

деятельностью.

Кадры являются главным ресурсом каждого предприятия, от качества и

эффективности использования которого во многом зависят результаты

деятельности предприятия и его конкурентоспособность . Трудовые ресурсы

приводят в движение материально-вещественные элементы, создают продукт,

стоимость и прибавочный продукт в форме прибыли.

Организованные в профсоюзы трудовые ресурсы выступают в качестве

субъекта переговоров с администрацией об условиях труда и его оплаты при

заключении коллективных договоров.

Кадровое планирование - это система подбора квалифицированных кадров,

при использовании двух видов источников - внутренних и внешних, имеющие

своей целью обеспечить потребности организации в необходимом количестве

специалистов в конкретные временные рамки.

Не секрет, что успех деятельности организации во многом определяется

уровнем квалификации ее сотрудников, степенью сплоченности команды,

работающей на одну идею. Поэтому подбор персонала дело первостепенной

важности для любой фирмы, будь то завод-гигант или частное предприятие.

Рассмотрим подробнее возможные варианты подбора сотрудников для

организации.

Самыми популярными источниками привлечения персонала на вакантные

должности являются сотрудники собственного предприятия и специалисты,

самостоятельно ищущие работу. Эти источники используют большинство

компаний. Такой вариант найма имеет ряд преимуществ по сравнению с иными:

так работник нашего предприятия нам уже хорошо известен, о нём можно судить

по его вкладу в дела фирмы. Продвижение по службе этого работника есть

стимул для остальных сотрудников. Следующий метод поиска работников – это

обращение в государственную службу занятости. Таким образом зачастую

выгодно подбирать сотрудников рабочих специальностей, со средне специальным

образованием.

Следующий вариант подбора сотрудников - поиск среди выпускников высших

учебных заведений (подробнее об этом чуть позже), а также рекомендации

друзей и знакомых, использование базы данных.

Наиболее редко используемыми методами набора являются размещение

объявлений о вакансиях на радио и телевидении и самостоятельный поиск

кандидатов.

Методы отбора персонала, используемые на территории Приднестровской

Молдавской Республики предприятиями разнятся в зависимости от того, к какой

«волне» принадлежит предприятие Если речь идёт о предприятиях старого

образца – большинство государственных предприятий, часть «номинальных»

акционерных обществ, то для отбора персонала используются преимущественно

стандартные варианты. Наибольшее значение уделяется формальным

подтверждениям квалификации и опыта работы кандидатов, которые компании

черпают из трудовых книжек, дипломов и свидетельств о полученном

образовании, анализа автобиографий. Большинство компаний при отборе

используют различные виды собеседований. Всё, на этом у данной группы

компаний фантазия заканчивается и такой ценный фактор производства как

трудовой ресурс очень часто оказывается совсем не того уровня, как хотелось

бы руководству.

Другое дело, компании – нового поколения, частные компании при

самостоятельном отборе персонала используют не только стандартные методы,

но стараются внедрять и новаторские идеи:

- компьютерное тестирование с оценкой результатов профессиональным

психологом,

- решение кандидатом реальных практических задач в сфере его будущей

работы,

- оценка творческой составляющей кандидата с помощью нестандартных

заданий,

- оценка способностей кандидата к учёбе,

- оценка способности работы в команде,

- поведения в экстремальных ситуациях и т. д.

Все работники предприятия в зависимости от степени участия их в

производственной деятельности делятся на промышленно-производственный и

непромышленный персонал.

К промышленному персоналу относятся работники, занимающиеся

непосредственно производством продукции или услуг.

К непроизводственному персоналу относятся работники, обслуживающие

непромышленные хозяйства и организации предприятия. К ним относятся

работники жилищно-коммунального хозяйства, детских и медицинских

учреждений, культурно-просветительных и т.п., а так же принадлежащих

предприятию.

Промышленно-производственный персонал зависит от выполняемых в

производстве функций и делится на:

- рабочих (основных и вспомогательных);

- инженерно-технических работников (ИТР);

- служащих;

- младший обслуживающий персонал (МОП);

- учеников;

- работников охраны;

К рабочим относятся лица, непосредственно участвующие в

осуществлении производственного процесса.

***Коэффициент численности основных рабочих Ко.р*** определяется по формуле:

*Ко.р = 1-Рв.р / Рр,*

где Рв.р – среднесписочная численность вспомогательных рабочих на предприятии, в цехах, на участке, чел.;

Рр – среднесписочная численность всех рабочих на предприятии, в цехе, на участке, чел.

К инженерно-техническим работникам относятся специалисты,

выполняющие функции технического, организационного и экономического

руководства, а так же управления предприятием.

Служащие работники – те, кто заняты счетно-бухгалтерскими,

статистическими, делопроизводственными и административно-хозяйственными

функциями.

К младшему обслуживающему персоналу можно отнести работников,

осуществляющих функции по уходу за служебными помещениями, обслуживанию

рабочих, ИТР и служащих.

Сторожевая и пожарная охраны следят за сохранность материальных

ценностей и имущества предприятия.

Весьма полезно при анализе производственно хозяйственной

деятельности предприятия подразделять персонал по следующим категориям:

- руководители;

- специалисты;

- служащие;

- рабочие;

- ученики;

- младший обслуживающий персонал.

Важным направлением классификации кадров является распределение их

по профессиям, специальностям и квалификации.

Профессия – это совокупность специальных теоретических знаний и

практических навыков, необходимых для выполнения определенного вида работ в

какой – либо отрасли производства.

Специальность – деление внутри профессии, требующее дополнительных

навыков и знаний для выполнения работы на конкретном участке производства.

Квалификация – это совокупность знаний и практических навыков,

позволяющих выполнять работы определенной сложности.

По уровню квалификации рабочие делятся на:

- неквалифицированных;

- малоквалифицированных;

- высококвалифицированных.

Квалификация рабочих определяется разрядами.

Специалисты делятся по квалификационным категориям:

- специалист 1,2,3, категории;

- без категории.

Руководители распределяются по структурам и звеньям управления.

По структурам управления руководители подразделяются:

- на линейных;

- функциональных.

По звеньям управления руководитель подразделяются:

- высшего;

- среднего;

- низшего.

К менеджерам разного уровня относятся руководители всех звеньев управления,

а так же специалисты управленческих служб:

- менеджеры по рекламе;

- персоналу;

- сбыту и др.

Таблица 9

**Состав и структура кадров на предприятии**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Показатели | Базисный год, чел | Удельный вес, % | Отчетный год, чел | Удельный вес, % | Отклонения ( +, - ) |
| 1 | Всего работников | 1044 | 100% | 1107 | 100% | 63 |
| 2 | занятых в с/х | 920 | 88,12 | 988 | 89,25 | 68 |
| 3 | из них работники постоянные | 756 | 72,41 | 829 | 74,89 | 73 |
| 4 | сезонные | 98 | 9,39 | 81 | 7,32 | -17 |
| 5 | служащие из них |  |  |  |  |  |
| а | руководители | 40 | 3,83 | 22 | 1,99 | -18 |
| б | специалисты | 20 | 1,91 | 49 | 4,43 | 29 |
| в | МОП | 6 | 0,57 | 7 | 0,63 | 1 |
| 6 | работники, занятые в подсобном производстве | 35 | 3,35 | 33 | 2,98 | -2 |
| 7 | работники торговли и общепита | 46 | 4,41 | 45 | 4,06 | -1 |
| 8 | работники культурно-бытового обслуживания | 43 | 4,12 | 41 | 3,7 | -2 |

Вывод: анализируя данную таблицу, можно увидеть, что в отчетном году количество работников предприятия увеличилось на 63 человека, также и количество работников занятых в с/х увеличилось на 68 человек. Постоянных работников в отчетном году стало на 73 человека больше, чем в базисном году, а сезонных работников наоборот стало на 17 человек меньше в отчетном году по сравнению с базисным. Руководителей на предприятии стало на 18 человек меньше в отчетном году по сравнению с базисным, а специалистов на 29 человек стало больше в отчетном году, МОП увеличился лишь 1 чел. в отчетном году по сравнению с базисным. Количество работников, занятых в подсобном производстве уменьшилось на 2 чел., работников торговли и общепита стал на 1 чел. меньше, работников культурно-бытового обслуживания стало на 2 чел. меньше в отчетном году по сравнению с базисным годом.

***2.3. Расчет показателей изменения списочной численности персонала.***

Трудовой коллектив по численному составу, уровню квалификации не является постоянной величиной, он все время изменяется: увольняются одни работники, принимаются другие. Изменения такого рода характеризуются текучестью кадров.

Состояние кадров на предприятии может быть определено с помощью следующих коэффициентов.

***Коэффициент выбытия кадров Кв.к*.** определяется отношением количества работников, уволенных по всем причинам на данный период Рув, к среднесписочной численности работников за тот же период Р:

*Кв.к. = Рув/Р\*100(%).*

***Коэффициент приема кадров Кп.к*** определяется отношением количества работников, принятых на работу за данный период Рп, к среднесписочной численности работников за тот же период Р:

*Кп.к = (Рп/Р)\*100(%).*

***Коэффициент стабильности кадров Кс.к***рекомендуется использовать при оценке уровня организации управления производством как на предприятии в целом, так и в отдельных подразделениях:

*Кс.к = 1- Р`ув/Р+ Рп,*

где Р`ув – численность работников, уволившихся с предприятия по собственному желанию и из-за нарушения трудовой дисциплины за отчетный период, чел.;

Р – среднесписочная численность работающих на данном предприятии в период, предшествующий отчетному, чел.;

Рп – численность вновь принятых за отчетный период работников, чел.

***Коэффициент текучести кадров Кт.к*** определяется делением численности работников предприятия (цеха, участка), выбывших или уволенных за данный период Рув, на среднесписочную численность за тот же период Р:

*Кт.к = (Рув/Р)\*100(%).*

***Коэффициент постоянства кадров***

Кп.к = Чвп : Чкп.

где Кп - коэффициент постоянства кадров;

Чвп – число работников, проработавших весь отчетный период;

Чкп –среднесписочная численность работников.

***Уровень использования трудовых ресурсов*** *= Трудовые ресурсы, участвующие в производстве, чел. / Наличие трудовых ресурсов, чел.*

***Коэффициент использования рабочего времени в течение года***= *Фактически отработанное время дня, час / Возможный годовой фонд рабочего времени, час.*

***Коэффициент использования рабочего времени дня*** *= Фактически отработанное время дня, час / Установленное рабочее время дня, час.*

***Коэффициент сезонности использования трудовых ресурсов*** *= Максимальная и минимальная занятость работников в месяце, час / Среднемесячная занятость работников, час.*

***Уровень безработицы*** *= (Численность безработных, чел. / Численность безработных + имеющих работу) \* 100(%).*

***2.4. Рабочее время и его использование. Бюджет рабочего времени.***

ТРУДОВОЙ КОДЕКС ПРИДНЕСТРОВСКОЙ МОЛДАВСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

Глава 15.   
Общие положения

Статья 91. Понятие рабочего времени.   
Нормальная продолжительность рабочего времени

1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с настоящим Кодексом, другими законами и иными нормативными правовыми актами Приднестровской Молдавской Республики относятся к рабочему времени.   
2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 (сорока) часов в неделю.   
2-1. Плановое количество рабочего времени для нормальной и сокращенной продолжительности рабочего времени устанавливается исполнительным органом государственной власти, осуществляющим функции по реализации государственной политики и нормативному правовому регулированию в сфере труда.   
3. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

Статья 92. Сокращенная продолжительность рабочего времени

1. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:   
а) для работников в возрасте до 16 (шестнадцати) лет - не более 24 (двадцати четырех) часов в неделю;   
б) для работников в возрасте от 16 (шестнадцати) до 18 (восемнадцати) лет - не более 36 (тридцати шести) часов в неделю;   
в) для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 (тридцати пяти) часов в неделю;   
г) для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - не более 36 (тридцати шести) часов в неделю в порядке, установленном исполнительным органом государственной власти, осуществляющим функции по реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, по согласованию с соответствующим профсоюзным органом и объединением работодателей.   
2. Продолжительность рабочего времени учащихся организаций образования в возрасте до 18 (восемнадцати) лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины нормы, установленной пунктом 1 настоящей статьи для лиц соответствующего возраста.   
3. Настоящим Кодексом и иными законами может устанавливаться сокращенная продолжительность рабочего времени для других категорий работников (педагогических, медицинских и других работников).

Статья 93. Неполное рабочее время

1. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 (четырнадцати) лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 (восемнадцати) лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном действующим законодательством Приднестровской Молдавской Республики.   
2. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.   
3. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

Статья 94. Продолжительность ежедневной работы (смены)

1. Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:   
а) для работников в возрасте от 15 (пятнадцати) до 16 (шестнадцати) лет - 5 (пяти) часов, в возрасте от 16 (шестнадцати) до 18 (восемнадцати) лет - 7 (семи) часов;   
б) для учащихся общеобразовательных организаций, организаций начального профессионального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, в возрасте от 14 (четырнадцати) до 16 (шестнадцати) лет - 2,5 (двух с половиной) часов, в возрасте от 16 (шестнадцати) до 18 (восемнадцати) лет - 4 (четырех) часов;   
в) для инвалидов - в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном действующим законодательством Приднестровской Молдавской Республики.   
2. Для работников, занятых на работах с вредными, тяжелыми и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:   
а) при 36-часовой рабочей неделе - 8 (восьми) часов;   
б) при 30-часовой рабочей неделе и менее - 6 (шести) часов.   
3. Коллективным договором может быть предусмотрено увеличение продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), установленной пунктом 2 настоящей статьи для работников, занятых на работах с вредными, тяжелыми и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени (пункт 1 статьи 92 настоящего Кодекса) и гигиенических нормативов условий труда, установленных законами и иными нормативными правовыми актами Приднестровской Молдавской Республики.   
4. Продолжительность ежедневной работы (смены) творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видео съемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, профессиональных спортсменов в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Президентом Приднестровской Молдавской Республики с учетом мнения трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, может устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

Статья 95. Продолжительность работы накануне нерабочих   
праздничных и выходных дней

1. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.   
2. В непрерывно действующих организациях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.   
3. Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать 5 (пяти) часов.

Статья 96. Работа в ночное время

1. Ночное время - время с 22 (двадцати двух) часов до 6 (шести) часов.   
2. Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на 1 (один) час без последующей отработки.   
3. Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время, если иное не предусмотрено коллективным договором.   
4. Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем. Список указанных работ может определяться коллективным договором, локальным нормативным актом.   
5. К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; работники, не достигшие возраста 18 (восемнадцати) лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, и других категорий работников в соответствии с настоящим Кодексом и иными законами. Инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном действующим законодательством Приднестровской Молдавской Республики, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.   
6. Порядок работы в ночное время творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видео съемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, профессиональных спортсменов в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Президентом Приднестровской Молдавской Республики с учетом мнения трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, может устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

Статья 97. Работа за пределами нормальной продолжительности   
рабочего времени

Работодатель имеет право в порядке, установленном настоящим Кодексом, привлекать работника к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени:   
а) для сверхурочной работы (статья 99 настоящего Кодекса);   
б) если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (статья 101 настоящего Кодекса).

Статья 98. Исключена

Статья 99. Сверхурочная работа

1. Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя, за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.   
2. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:   
а) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение ( не завершение ) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;   
б) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;   
в) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.   
3. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:   
а) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;   
б) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;   
в) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.   
4. В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.   
5. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до 18 (восемнадцати) лет, других категорий работников в соответствии с настоящим Кодексом и иными законами.   
Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 (трех) лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном действующим законодательством Приднестровской Молдавской Республики. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до 3 (трех) лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.   
6. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 (четырех) часов в течение 2 (двух) дней подряд и 120 (ста двадцати часов в год.   
7. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

Система показателей характеризующих полноту использования трудовых

ресурсов на предприятии можно оценить количеству отработанных дней и часов

одним рабочим за анализируемый период времени, а так же по степени

использования фонда рабочего времени. Такой анализ проводится по каждой

категории работников, по каждому подразделению и в целом по

предприятию.

Фонд рабочего времени ( ФРВ) зависит от численности рабочих (ЧР) ,

количества отработанных дней одним работником в среднем за год (Д) и

средней продолжительности рабочего дня (П)

ФРВ= ЧРхДхП

***2.5. Расчет показателей уровня производительности труда.***

Для определения уровня и динамики производительности труда в сельском хозяйстве и его отраслях используют систему натуральных и стоимостных показателей. Поскольку рост производительности труда находит своё конкретное выражение прежде всего в абсолютном уменьшении затрат живого труда, то принято изучать производительность живого труда и определять уровень производительности труда по выходу валовой продукции в единицу затраченного живого труда. При системе натуральных показателей производительности труда непосредственно сопоставляют созданную живым трудом продукцию данного вида (зерно, картофель, молоко, мясо и др.) и затраченное на ее производство рабочее время. Система натуральных показателей производительности труда является весьма ценной, поскольку она наиболее точно характеризует экономическую категорию производительности труда.

Производительность труда в сельском хозяйстве является сложной экономической категорией. Она характеризуется системой полных, прямых, обратных и косвенных показателей. Прямые показатели производительности труда рассчитывают как отношение объема произведенной продукции к количеству затраченного времени.

***П=ВП/Т,***

где ВП – объем произведенной продукции в натуральном или денежном выражении;

Т – затраты труда на производство продукции, чел. час.

Это основной (полный) и главный показатель производительности труда, который наиболее полно характеризует эффективность использования трудовых ресурсов в с/х. В зависимости от метода учета продукции основные показатели подразделяют на натуральные и стоимостные, а по степени охвата видов продукции и отраслей они делятся на частные и обобщающие. Частные показатели характеризуют уровень производительности труда при производстве отдельных или однородных видов продукции (например, зерна, картофеля, молока и т.д.). В свою очередь обобщающие показатели используются при анализе производительности труда в отдельных отраслях (растениеводство, животноводство) или в целом по сельскохозяйственному производству в предприятии. Частные показатели, как правило, представлены натуральными, а обобщающие – стоимостными показателями. Натуральные показатели производительности труда по сравнению со стоимостными не подвержены влиянию структурных сдвигов в ассортименте продукции. Они позволяют использовать их для учета затрат труда на отдельных технологических операциях. Эти показатели отражают реальные затраты живого труда, поскольку их учет осуществляется непосредственно в единицах рабочего времени.

**Показатели производительности труда**

1. *Прямые показатели производительности труда (ПТ)*

**ПТ = ВП/Т,**

где ВП – валовая продукция сельского хозяйства ( в натуральном или стоимостном выражении) ;

Т- затраты труда на производство продукции (человеко-часы, среднегодовое количество работников)

*2. Обратные показатели производительности труда (t)*

**t=Тч/Вн,**

где Тч – затраты труда на производство продукции, чел. час;

Вн – объем произведенной продукции в натуральном выражении, ц, т, шт.

*3. Косвенные показатели производительности труда*

- объем сельскохозяйственных работ, выполняемых в единицу времени (га за 1 час,

т за1 час);

- затраты труда на возделывание 1 га сельскохозяйственных культур, человеко-час;

- затраты труда на обслуживание 1 головы скота в животноводстве, человеко-час;

- нагрузка скота на работника животноводства (коров на доярку, скотника, телят на

телятницу);

- затраты труда на выполнение отдельных операций в животноводстве (на раздачу

кормов, на доение, на уборку навоза и т.д.)

*Методика определения произведенной продукции.* При определении

производительности труда в целом по отрасли или в предприятии, когда

производится разнородная продукция, которая не поддается суммированию в

натуральном виде, ее объем определяют в денежном выражении. Для этих целей

используют текущие, действующие закупочные и сопоставимые цены. В том случае,

если рассчитывают производительность труда в одном хозяйстве, в хозяйствах

однотипной специализации или в пределах определенной зоны в течение одного года,

то для оценки валовой продукции сельского хозяйства используют текущие

закупочные цены или цены реализации отдельных видов продукции.

В с/х применение для исчисления производительности труда показателей валовой

продукции не обеспечивает получение достаточно полного и объективного

представления об эффективности использования трудовых ресурсов. Это связано с

тем, что в данном показателе имеет место повторный счет, а также занижена оценка

нетоварной части продукции. В состав валовой продукции с/х включаются корма,

посевной и посадочный материал, молоко на выпойку телят и др., на производство

которых был расходован труд, на предыдущих этапах производства. Все это искажает

уровень и динамику производительности труда, не стимулирует снижение

материалоемкости продукции и повышению ее качества. В этой связи рост ПТ может

быть достигнут не столько за счет повышения эффективности его использования,

сколько благодаря увеличению материалоемкости продукции. В илу этого более

обоснованным является применение для исчисления ПТ не валовой, а чистой

продукции (валового дохода), которая отражает вновь созданную живым трудом

стоимость и не содержит повторного счета и материальных затрат.

Определение производительности труда с использованием показателя чистой продукции отражает реальный уровень эффективности трудовых затрат в конкретном предприятии. Данный показатель должен занять соответствующее место в системе показателей ПТ.

*Методика определения затрат труда.* При исчислении ПТ весьма важно правильно рассчитать количество труда, затраченного на производство сельскохозяйственной продукции. Затраты труда выражаются в единицах рабочего времени- часах, днях. В с/х практике за единицу рабочего времени принимают человеко-час, отработанный одним работником. Как правило, в расчет берутся только прямые затраты труда на создание конкретного вида продукции. Для более точного учета затрат труда следует учитывать также общепроизводственные и общехозяйственные затраты. Они представляют труд наболее квалифицированных работников с/х предприятий, которые обслуживают отрасли земледелия и животноводства. К ним относятся агрономы, зоотехники, ветеринарные врачи, инженерно-технический персонал и др. Затраты труда данных категорий работников распределяются по видам продукции пропорционально прямым затратам труда. В настоящее время при определении производительности труда в с/х принимают в расчет только прямые затраты труда. Это объясняется некоторой сложностью распределения затрат труда управленческого и обслуживающего персонала по видам продукции.

Среднегодовая численность работников определяется как отношение суммы рабочего времени, отработанного работниками хозяйства за год на годовой фонд рабочего времени. Последний при сорокачасовой неделе составляет 2009 часов, а при 36-часовой неделе – 1814 часов. Количество рабочих дней при пятидневной неделе равно 252. В процессе производства продукции с/х принимают участие работники как посредственно самого с/х, так и ряда промышленных отраслей. Весь труд, затраченный на получение с/х продукции принято подразделять на 2 группы: затраты живого труда, выраженные в рабочем времени конкретной категории продукции работников сельского хозяйства, принимавших участие в производстве продукции на текущем этапе ее получения и затраты овеществленного или прошлого труда. Решающая роль в процессе производства принадлежит живому труду, так как он приводит в движение созданные прошлым трудом средства производства. При этом овеществленный сельскохозяйственный труд и прошлый промышленный труд играют неодинаковую роль в повышении эффективности с/х производства. И если прошлый с/х труд механически переносится на вновь созданную продукцию, то прошлый промышленный труд способствует росту технического оснащения с/х и, следовательно, более эффективному производству.

***2.6. Трудоемкость продукции как показатель её конкурентоспособности.***

***Трудоемкость продукции***выражает затраты рабочего времени на производство единицы продукции. Определяется на единицу продукции в натуральном выражении по всей номенклатуре изделий и услуг; при большом ассортименте продукции на предприятии определяется по типичным изделиям, к которым приводятся все остальные. В отличие от показателя выработки этот показатель имеет ряд преимуществ: устанавливает прямую зависимость между объемом производства и трудовыми затратами, исключает влияние на показатель производительности труда изменений в объеме поставок по кооперации, организационной структуре производства, позволяет тесно увязать измерение производительности с выявлением резервов ее роста, сопоставить затраты труда на одинаковые изделия в разных цехах предприятия.

Трудоемкость определяется по формуле:

**Тр=Т/ОП**

**Тр** – трудоемкость

**Т** – время, затраченное на производство всей продукции, человеко-час

**ОП** – объем произведенной продукции в натуральном выражении.

В зависимости от состава затрат труда, включаемых в трудоемкость продукции, и их роли в процессе производства выделяют технологическую трудоемкость, трудоемкость обслуживания производства, производственную трудоемкость, трудоемкость управления производством и полную трудоемкость.

**Технологическая трудоемкость** (**Ттехн**) отражает затраты труда основных производственных рабочих-сдельщиков (**Тсд**) и рабочих-повременщиков (**Тповр**):

**Ттехн=Тсд+Тповр**

**Трудоемкость обслуживания производства** (**Тобс**л) представляет собой совокупность затрат вспомогательных рабочих цехов основного производства (**Твспом**) и всех рабочих вспомогательных цехов и служб (ремонтного, энергетического и т.д.), занятых обслуживанием производства (**Твсп**):

**Тобсл=Твспом+Твсп**

**Производственная трудоемкость** (**Тпр**) включает затраты труда всех рабочих, как основных, так и вспомогательных:

**Тпр=Ттех+Тобсл**

**Трудоемкость управления производством** (**Ту**) представляет собой затраты труда служащих (руководителей, специалистов и собственно служащих), занятых как в основных и вспомогательных цехах (**Тсл.пр**), так и в общезаводских службах предприятия (**Тсл.зав**):

**Ту=Ттехн+Тсл.зав**

В составе **полной трудоемкости** (**Тполн**) отражаются затраты труда всех категорий промышленно-производственного персонала предприятия:

**Тполн=Ттехн+Тобсл+Ту**

В зависимости от характера и назначения затрат труда каждый из указанных показателей трудоемкости может быть:

***Нормативная трудоемкость*** *—* это время выполнения операции, рассчитанное на основе действующих норм времени по соответствующим технологическим операциям для изготовления единицы изделия или выполнения работы. Нормативная трудоемкость выражается в нормо-часах. Для перевода ее в фактические затраты времени она корректируется с помощью коэффициента выполнения норм, который увеличивается по мере роста квалификации рабочего.

***Фактическая трудоемкость*** *-* это фактические затраты времени одного рабочего на выполнение технологической операции или изготовление единицы изделия в данный период.

***Плановая трудоемкость*** *-* это затраты времени одного рабочего на выполнение технологической операции или изготовление единицы изделия, утвержденные в плане и действующие в течение планового периода.

***2.7. Факторы и пути повышения производительности труда.***

*Значение роста производительности труда в сельском хозяйстве*. Ускорение темпов производительности в сельском хозяйстве в современных условиях является объективной необходимостью и имеет важное народнохозяйственное значение в решении многих экономических и социальных проблем. Главная роль и значение роста производительности труда заключается в том, что он является основным источником увеличения производства валовой продукции сельского хозяйства и способствует более полному удовлетворению потребности в продуктах питания населения страны. Повышения производительности труда ведет к сокращению затрат живого труда на производство продукции, а, следовательно, к экономии рабочего времени. С ростом производительности труда сокращается численность работников в сельском хозяйстве, а высвобожденная рабочая сила находит применение в других сферах экономики страны. Рост производительности труда создает предпосылки для сокращения рабочего дня, рабочей недели и общего количества рабочих часов в году. Свободное время используется для удовлетворения личных и общественных потребностей человека.

Увеличение производительности труда способствует сокращению расходов на его оплату в целом и на единицу сельскохозяйственной продукции. Вместе с тем рост производительности труда ведет к эффективному использованию и экономии затрат прошлого труда, овеществленного в материальных ресурсах. В конечном итоге это оказывает существенное влияние на повышение эффективности производства отдельных видов продукции растениеводства и животноводства.

*Факторы производительности труда.* Степень и направленность влияния факторов на производительность труда в сельском хозяйстве не одинаковы. Одни из них способствуют снижению затрат труда , другие ведут к увеличению производства продукции сельского хозяйства, а третьи оказывают влияние одновременно и на экономию труда и на рост производства продукции. Например, повышение уровня механизации производственных процессов в растениеводстве способствует высвобождению ручного труда, замене его машинным, а в конечном итоге сокращаются совокупные затраты труда. Рост уровня механизации трудоемких процессов в растениеводстве обеспечивает проведение полевых работ в сжатые агротехнические сроки, способствует улучшению качества обработки почвы, ухода за посевами и уборки урожая. Все это приводит к увеличению выхода продукции с единицы площади и росту производительности труда.

**Факторы и пути повышения производительности труда в сельском хозяйстве:**

1. природно-климатические условия;
2. рациональное размещение и эффективное использование земельных угодий;
3. интенсификация производства и совершенствование материально-технической базы;
4. внедрение достижений НТП;
5. комплексная механизация и автоматизация производственных процессов ;
6. интенсивность труда;
7. повышение квалификации кадров;
8. совершенствование организации и материального стимулирования труда.

*Пути повышения производительности труда.* Основными путями повышения производительности труда в сельском хозяйстве являются:

**-** рост фондообеспеченности хозяйства и фондовооруженности труда;

- повышение интенсивности использования основных фондов;

- углубление специализации и усиления концентрации сельскохозяйственного производства;

- внедрение ресурсосберегающих и прогрессивных технологий в растениеводстве и животноводстве;

- улучшение организации труда и повышение его интенсивности;

- повышение квалификации кадров для агропромышленного комплекса;

- усиление материального стимулирования труда.

Повышение уровня технической оснащенности сельского хозяйства является материальной основой роста производительности труда. Технический прогресс, непосредственно выражающийся в увеличении количества и качества сельскохозяйственных машин, выступает важным процессом последовательной замены живого труда работой самой активной части основных производственных фондов, какими являются машины и другая техника. Интенсивное использование тракторов, комбайнов, грузовых автомобилей за счет сокращения их простоев по техническим и организационным причинам способствует увеличению выработки в расчете на единицу техники на 20-25 %.

Снижение трудоемкости продукции наблюдается при внедрении интенсивных и прогрессивных технологий в сельскохозяйственном производстве. Применение интенсивных технологий в растениеводстве обеспечивает снижение затрат на единицу продукции в среднем на 20-22 %.

На производительность труда непосредственное влияние оказывает уровень квалификации рабочей силы. Чем выше профессиональное мастерство работников и больше стаж работы по специальности, тем меньше труда затрачивается на производство единицы продукции. Опытные механизаторы в совершенстве знают агротехнику выращивания сельскохозяйственных культур и организацию технологических процессов. Это способствует более эффективному использованию труда и повышению его производительности. Немаловажная роль в повышении производительности труда отводится материальному стимулированию работников сельского хозяйства. Основная и дополнительная оплата труда работников обеспечивает их заинтересованность в результатах производства. Темпы роста производительности труда должны опережать темпы роста его оплаты. В этом заключается экономическая сущность производительности и материального стимулирования труда. К сожалению, в условиях перехода к рыночным отношениям этот важный принцип хозяйствования нарушается и уровень оплаты труда во многих сельскохозяйственных предприятиях значительно опережает уровень производительности труда.

**III. Выводы и предложения**

Во время работы над курсовой я познакомилась со следующими вопросами: кадры предприятия и их структура, система управления персоналом, качественная и количественная характеристика кадров, обучение, а также производительность труда. Рассмотрела вопросы об обеспеченности кадрами предприятия, движении кадров, профессионально квалификационной структуре персонала, производительности труда по предприятию и отраслям, использования рабочего времени.

Я убедилась в том, что работники очень необходимы на предприятии и как зависит от них развитие производства продукции. Для того чтобы обеспечить круглогодичную занятость рабочих необходимо увеличение поголовья скота. Хозяйство сможет увеличить реализацию продукции животноводства, увеличится выручка, а отсюда появится возможность повысить заработную плату работников.

Работа с кадрами, которая ведется в хозяйствах: подбор кадров, повышение квалификации, проведение постоянной работы по укреплению трудовой и производственной дисциплины.

Сельскохозяйственным предприятиям необходимы ряд предложений и пожеланий по организации трудовой деятельности:

* + Соответствовать штатному расписанию;
  + Улучшение организации и материального стимулирования труда;
  + Рост фондообеспеченности хозяйства и фондовооруженности труда;
  + Индивидуальный подход к кадровой политике;
  + Увеличение квалифицированных и образованных работников, путем их обучения;

Соответствие всем выше сказанным предложениям обязательно приведет к увеличению производительности труда, а значит и к экономическому подъему, что позволит стабилизировать финансовое положение и улучшить благосостояние работников.

**IV. Библиография:**

- нормативная литература: трудовой кодекс Приднестровской Молдавской Республики,

статьи 91-99.

-основная литература: З.Л. Горфинкель, «Экономика предприятия»; Н.Я. Коваленко «Экономика сельского хозяйства»; Волков О.И. «Экономика предприятия».

- справочная литература: [www.bestrefirat.ru](http://www.bestrefirat.ru), [www.5ballov.ru](http://www.5ballov.ru), www.economika.info.